



**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI ALESSANDRIA**

Repertorio n° 138/2014

Deposito Accordo stipulato in data **26/11//2014** da parte dell' A.M.A.G. S.p.A. ed
avente come oggetto: verbale di accordo relativo al Premio di Risultato 2014/2015.
Detto verbale è composto da n°5 (cinque fogli)
depositato in data **10/12/2014** a cura della sig.ra Simonetta ZACCARA delegata al
deposito e ritiro del verbale di accordo – ai sensi e per gli effetti delle leggi 402/96, 247/07
e smi.

IL DEPOSITANTE

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI ALESSANDRIA



IL DIRETTORE

(Dott.^{ssa} Paola CAPORALI)

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

PREMIO DI RISULTATO 2014-2015

Addi 26/11/2014 del mese di novembre dell'anno 2014
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.
tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan

E in nome e per conto delle maestranze tutte

Le OOSS nelle persone dei Sigg. Paolo Parodi per CGIL, Gianni di Gregorio per UIL e Roberto Marengo per CISL;

Le R.S.U. aziendali nelle persone della Sig. Ivana Stefani, del Sig. Giovanni Tagliafico e del Sig. Franco Buzzi

Premessa

Conformemente a quanto indicato nell'art. 4 del CCNL gas-acqua 14/01/2014, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione biennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "Premio di Risultato".

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

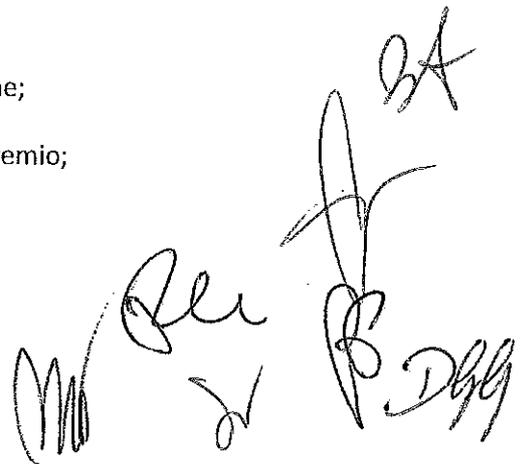
A tal proposito le Parti, confermano che gli indici esposti nel presente accordo sono stati individuati già in occasione del precedente incontro avvenuto nel mese di luglio 2014, e da tale data l'azienda si è attivata al fine di monitorare il corretto andamento degli stessi. Durante lo stesso incontro le Parti si erano ripromesse di siglare il qui presente accordo nel mese di settembre, ma a causa di improcrastinabili problemi societari e scadenza delle RSU con conseguente avvio di procedura di rinnovo, si è arrivati allo slittamento relativamente alla sottoscrizione del presente dell'accordo.

Le Parti si danno atto che l'impostazione di un percorso così delineato fornisca una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alle istanze in tema di definizione di modelli redistributivi dei redditi.

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Definizione di:

1. Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche;
2. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;
3. Erogazioni economiche;
4. Criteri di erogazione.



1. Struttura del Premio.

1.1 Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi delle performance di redditività e produttività.

A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività di Gruppo (RG) e Produttività di Società (PS)

I Parametri di redditività e produttività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità e verranno individuati annualmente.

1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio consolidato di Gruppo.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, tendenzialmente, al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e a misurarne il miglioramento.

Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del premio di Produttività, pertanto non sono previste erogazioni di premio, qualora il valore del risultato di Redditività a Consuntivo risulti inferiore al valore minimo prestabilito come definito nei meccanismi operativi.

2. Meccanismi operativi

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

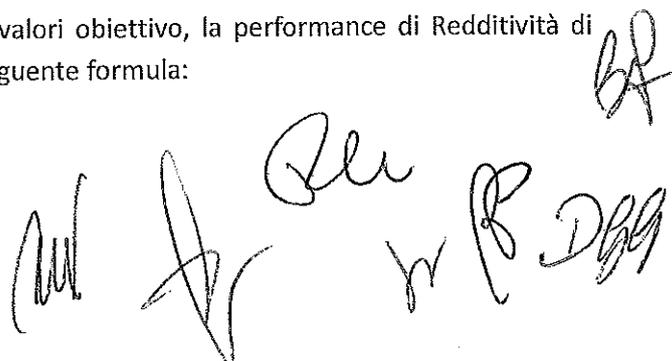
2.1 Redditività di Gruppo peso 50%

Le Parti definiscono annualmente, con apposito accordo, l'indicatore applicabile per la valutazione della Redditività di Gruppo (Cash Flow classico). Per tale indicatore vengono individuati il valore obiettivo minimo (Rm) ed il valore obiettivo massimo (RM). Si precisa che, in caso di riclassificazioni contabili, i dati ottenuti, per un corretto raffronto, dovranno essere resi omogenei con quelli utilizzati per l'individuazione dei sotto indicati parametri massimi e minimi.

Dove la Redditività massima sarà uguale a Euro 6.300.000

La Redditività minima non dovrà essere inferiore a Euro 4.000.000

In base al Risultato Consuntivo (Rc) ai suddetti valori obiettivo, la performance di Redditività di Gruppo sarà misurata annualmente secondo la seguente formula:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'M...', a signature that appears to be 'A...', a signature that appears to be 'B...', a signature that appears to be 'R...', and a signature that appears to be 'D...'. There are also some initials, including 'BA' in the top right corner and 'R' and 'D' in the bottom right corner.

Rc – Rm

_____x100

RM- Rm

Pertanto, in applicazione di tale formula l'andamento della Redditività del Gruppo sarà espresso su scala di punteggi variabili da 0 a 100 ai quali verranno associati i valori economici nelle seguenti percentuali:

- tra 0 e 30 punti : importo premio pari al 30%;
- tra 31 e 70 punti: importo premio pari al 50%
- tra 71 e 100 punti: erogazione dell'importo massimo.

Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutate in sede di determinazione dell'indicatore.

2.2 Miglioramento della situazione creditizia e finanziaria del Gruppo peso 50%

(riduzione dello scaduto)

Obiettivo minimo: riduzione del 5% rispetto all' A.P.

obiettivo massimo: riduzione del 10% rispetto all'A.P.

2.3 Produttività di Società

Le Parti potranno definire annualmente fino ad un massimo di 5 indicatori riferiti alla componente Produttività di Società. Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente.

Per ciascun indicatore verranno individuati un obiettivo minimo (pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (pc) dei singoli indicatori di Produttività verrà pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori punteggio in applicazione della seguente formula:

pc – pm

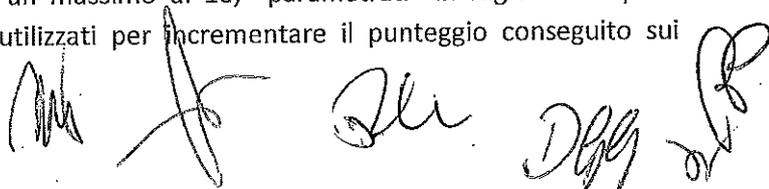
_____x100

pM-pm

Il punteggio complessivo relativo alla Produttività verrà determinato come somma dei punteggi ponderati registrati per ciascun indicatore.

Vengono introdotti dei meccanismi di compensazione fra i punteggi ponderati registrati per ciascuno dei diversi indicatori di Produttività.

Nel caso in cui il punteggio conseguito su uno o più indicatori sia maggiore di 100 prima della ponderazione, i punti eccedenti, fino ad un massimo di 10, parametrati in ragione del peso attribuito all'indicatore, possono essere utilizzati per incrementare il punteggio conseguito sui



restanti indicatori. Ai punteggi complessivi realizzati saranno associati valori economici il cui importo massimo verrà erogato in corrispondenza di un punteggio pari o superiore a 100.

Parametri di Flessibilità, fungibilità, innovazione tecnologica

Nel corso dell'anno 2014 dovranno essere sottoscritti accordi sulla flessibilità degli orari di lavoro.

Fungibilità del personale: Creazione di nuova struttura dell'area utenza al fine di permettere una maggiore interscambiabilità tra il personale addetto allo sportello, al servizio info point, customer service e retro sportello.

Innovazione tecnologica: installazione, nel corso del 2014, di un nuovo centralino automatico con selezione passante, con il relativo recupero di una risorsa da destinare al servizio alla clientela.

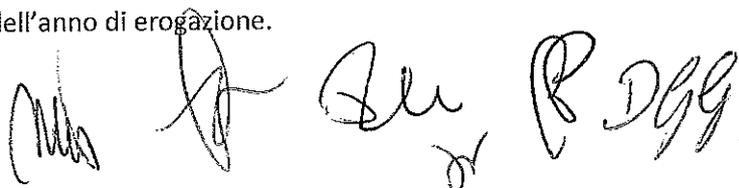
Erogazioni economiche

Gli importi del Premio, erogabili sulla base dei valori di riferimento (riportati nella tabella allegata) saranno corrisposti per categoria, sulla base della scala parametrica del vigente CCNL di categoria. L'importo del premio è costituito dalla paga base + contingenza + ad personam ccnl 01/03/2002 + euro 240 (incentivo stabilito contrattualmente p.3 della parte economica CCNL del 14/01/14).

3. Criteri di erogazione

Criteri Generali:

- Il premio di Risultato viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi le frazioni di mese superiore a 15 giorni. Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione. Al personale neo assunto e per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il rapporto di lavoro, il Premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati.
- Lavoratori in rapporto di somministrazione – i lavoratori utilizzati per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione lavoro, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti.
- lavoratori a tempo determinato - i lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.
- Lavoratori part-time – la misura del Premio di Risultato, per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzionamento in rapporto alla percentuale lavorata.
- Passaggi di categoria ed inquadramento - l'erogazione del Premio di Risultato deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione.

 BA

- Si precisa che i parametri di presenza saranno corrisposti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio così come indicato all'art. 40 p.3 del CCNL di riferimento del 1997 e S.M.I.

Le parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

4. Erogazione

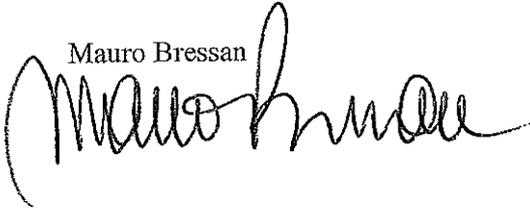
Le Parti stabiliscono di procedere all'erogazione del Premio successivamente all'approvazione del bilancio di gruppo. Il periodo di paga individuato è il mese di luglio 2014.

Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 (applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% per le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività).

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda

Mauro Bressan

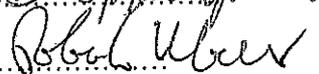
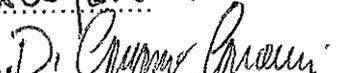


Le Segreterie Provinciali

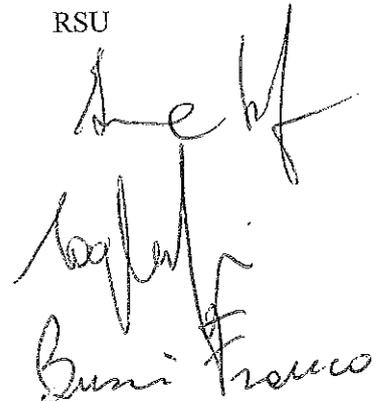
Paolo Parodi (CGIL).....

Gianni Di Gregorio (UIL).....

Roberto Marengo (CISL).....



Le RSU



Parametri di Produttività

Indice frequenza infortuni complessivo (conteggio secondo consuetudini in uso) -
ore

Obiettivo minimo: 1250

obiettivo massimo: 600

peso: 20%

Malattia (le ore derivanti da ricovero+convalescenza saranno conteggiate al 50%) -
(ore)

Obiettivo minimo: 13450

obiettivo massimo: 5050

peso: 20%

Indice di frequenza di reclami da parte dell'utenza (nr)

Obiettivo minimo: 30

obiettivo massimo:10

peso: 20%

Indice sui parametri di Flessibilità, Fungibilità e Innovazione Tecnologica

Obiettivo minimo: 0

Obiettivo massimo: 3

Peso : 40%



ALLEGATO 1 AL VERBALE DI ACCORDO DEL 26/11/2014: TABELLA IMPORTI ECONOMICI
2014-2015

Redditività:

minimo: 0

massimo: 1079

Produttività di Società:

minimo: 0

massimo: 1079

Massimo complessivo: 2158

